

Exmo. Senhor
Presidente da Comissão de Trabalho e Segurança Social
Deputado Pedro Roque

Junto se envia apreciação da CCP ao projecto lei referido em epígrafe, solicitando que o mesmo seja distribuído aos membros da Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Com os melhores cumprimentos.

Ana Vieira
Secretária Geral



CCP – CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL
Av. D. Vasco da Gama, 29, 1449-032 Lisboa
T. +351 213 031 380
ccp@ccp.pt
www.ccp.pt

PARECER

Assunto: Projecto de lei relativo ao “Combate à precariedade laboral” (PCP)

1. Presunção inilidível da existência de contrato de trabalho (art. 12º)

I. O Projecto de lei do PCP em apreço (doravante PI) transforma a actual presunção de laboralidade, contida no art. 12º do Código do Trabalho (CT), que hoje é susceptível de ser afastada por prova em contrário, numa presunção inilidível. Isto significa que, segundo o projectado, desde que verificado qualquer dos indícios enunciados nas alíneas do artigo, existiria sempre contrato de trabalho, sem que fosse admitida a possibilidade de demonstração por factos concretos da inverdade dessa ilação. Esta solução vai ao arrepio do que toda a doutrina e jurisprudência na matéria vem sedimentando como preferível.

Para se aquilatar bem as consequências da introdução dessa regra, tenha-se em conta que fazer assentar a existência de um contrato de trabalho por tempo indeterminado na verificação de apenas o que é até hoje não mais do que um indício implicaria, por exemplo, que passasse a ter-se contratos de trabalho que o seriam porque o prestador de actividade (por exemplo um canalizador que se deslocara às instalações do beneficiário do serviço para fazer uma esporádica reparação) fora encontrado nas instalações do beneficiário dessa prestação; e isto sem admitir a demonstração da inverdade fáctica e jurídica dessa ilação.

É patente que a norma projectada representa uma adulteração da verdade jurídica, não assente em razões que lhe dêem um mínimo de fundamento lógico. É, ademais, uma solução que nega e ignora o que de básico se tem por assente nesta matéria: o contrato de trabalho existe quando os factos evidenciam que a prestação de actividade é realizada com subordinação jurídica do prestador ao beneficiário dessa prestação, quando as *condições concretas* de prestação de actividade demonstrem essa subordinação - e apenas nesse caso.

II. O que acima se aduz é agravado pela introdução de uma presunção *juris te de jure*, sem admissão de prova em contrário, de que o prestador de serviços é um trabalhador subordinado desde que este actue “sob orientação do beneficiário da actividade”.

Desde quando a actuação “sob orientação alheia” é critério de aferição da existência de contrato de trabalho? Que significa “orientação alheia”? Não há actuação hetero-orientada numa reparação de um automóvel encomendada a uma oficina? Numa pintura das paredes de nossa casa por um pintor ocasional que se contrata?

Confundir a actuação sob autoridade e direcção de outrem, o critério hoje indiscutível da determinação da subordinação jurídica laboral, com uma actuação que respeite as linhas orientadoras do beneficiário da prestação é um erro, um erro grave com consequências práticas: a instituição forçada de contratos de trabalho onde nunca se justifica que existam e, na prática, não existem.

Esta disposição do PL vem, em suma, impor o trabalho subordinado onde ele, na realidade, não existe.

2. Período experimental (art. 112º)

O PI vem revogar a admissibilidade um período experimental de 180 dias para os que estejam à procura de primeiro emprego e para os desempregados de longa duração. É uma opção puramente política sem base lógica compreensível.

O período experimental é, como se sabe, uma etapa para o conhecimento mútuo do trabalhador e do empregador. A sua existência e duração mais longa, recentemente adquirida para a lei, tem permitido evitar o recurso abusivo a formas de contratação / emprego justificadas pela compreensível necessidade de um conhecimento mútuo das partes antes de abraçarem uma contratação por tempo indeterminado. O período experimental constitui - tem constituído - a antecâmara de muitos e muitos contratos sem termo. A sua existência é perfeitamente justificável .

O Tribunal Constitucional, em acórdão recentíssimo, não se pronunciou pela inconstitucionalidade do período experimental tal com a lei hoje o configura, excepto para uma situação perfeitamente residual. A medida legislativa contida no PL não tem por base qualquer argumento jurídico ou de razoabilidade prática que se entenda.

3. Regime do termo resolutivo (art. 139º)

O PI vem agravar um já recentemente agravado regime legal.



O regime da contratação a termo era, quase todo ele, supletivo até 2019. Nesta data tornou-se injuntivo ao arrepio do que é a tendência dos últimos anos: fazer da contratação colectiva de trabalho um instrumento privilegiado da regulação do trabalho subordinado em Portugal.

Não pode, simultaneamente, apostar-se na autonomia dos parceiros sociais, nas virtudes da regulamentação do trabalho com intervenção dos representantes dos seus agentes, sindicatos e associações de empregadores, e, ao mesmo tempo, subtrair-lhes todas as possibilidades de intervir na auto-regulação de interesses.

Não se trata apenas de devolver à autonomia privada o que lhe diz respeito. As associações sindicais têm um papel, uma representatividade e uma autonomia que garante a total independência das suas posições. Não há a recear qualquer debilidade negocial dos sindicatos

O PL, ao revés, pretende agora impedir que a negociação colectiva não só afaste como também, segundo o projectado, possa *modificar* a regulação legal do trabalho a termo. É, como se disse, injustificável e inapropriado.

4. Admissibilidade dos contratos a termo (art. 141º)

I. O PL contém duas inovações principais neste domínio: a) torna taxativo o elenco de situações que admitem a contratação a termo; b) reduz este elenco. É, simultaneamente, incompreensível e tecnicamente incorrecto.

O art. 141º CT em causa contém uma fórmula *compreensiva* da admissibilidade dos contratos a termo: só são admitidos para satisfação de necessidades temporárias de trabalho nas empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, segundo a fórmula consagrada. Esta fórmula, muito precisa, estabelece um limite geral que toda a doutrina e parceiros sociais unanimemente consideram razoável, até porque restringe a admissibilidade desta figura aos casos em que realmente se justifica e impõe, nomeadamente porque nesses casos não existe necessidade permanente de emprego que justifique contratos por tempo indeterminado.

A lógica do preceito como hoje existe continua com um número 2 que exemplifica casos em que se considera que existe essa necessidade meramente temporária de trabalho. Todos eles são unanimemente considerados razoavelmente ajustados à realidade, à luz do princípio geral que consta do referido n.º 1. Mas a enumeração contida neste n.º 2 é hoje *exemplificativa*, como cumpre: indicam-

se exemplos de situações em que razoavelmente se admite que pode existir uma necessidade de trabalho na empresa que é meramente temporária. O PI em apreço subverte completamente esta lógica.

Onde existe hoje uma exemplificação - que a ninguém vincula, só indica - pretende instituir-se um enunciado rígido de motivos. Onde há hoje pistas que facilitam a aferição da admissibilidade da contratação a termo face ao princípio geral do n.º 1, dando exemplos de situações enquadradas, rigidificam-se motivos, forçando a realidade a adaptar-se à lei, o que nunca resulta.

II. Por outro lado, seguindo a mesma lógica de proibir até onde for possível a contratação a termo, seja ou não esta justificada pelas situações concretas para as quais é a única adequada, restringe-se os casos em que é admitida, quer a termo certo quer a termo incerto. Pergunta-se: porquê? Se numa empresa houver uma necessidade meramente temporária de mão-de-obra, vai impor-se uma contratação por tempo indeterminado? Mas há alguma ilusão de que esta vá acontecer? E com que legitimidade ou razão se impõe isto?

III. O PI vem ainda suprimir a admissibilidade da contratação a termo, hoje já muito limitada no tempo, em situações de início de laboração de uma empresa (actual art. 140º/4-a) CT). Não é aceitável.

O art. 140º/4-a) CT configura o único caso em que o legislador do trabalho liga a subsistência dos contratos de trabalho ao destino e sucesso das empresas: permite que estes tenham uma vigência mais precária no início de laboração de uma empresa ou após o lançamento de uma nova actividade de duração incerta, mesmo assim limitando a aplicação desta medida a empresas de pequena dimensão. Tal justifica-se pela incerteza inerente ao sucesso no arranque de uma empresa ou no início de uma nova actividade que torna injusto que o empregador suporte contratação de trabalhadores por tempo indeterminado que, depois e em caso de insucesso do novo empreendimento, não teria onde empregar. Não é justo nem razoável eliminar esta norma, até porque, evidentemente, os postos de trabalho nunca poderão manter-se artificialmente em casos em que não exista actividade que ocupe os trabalhadores.

IV. Já a revogação do art. 140º/4-b) é uma opção apenas política. O legislador julga, há vários anos, que a contratação, mesmo a termo, é uma forma, não ideal mas possível, de debelar o desemprego de

desempregados de longa duração. A realidade tem demonstrado que assim é, de facto. As razões de suprimir esta opção de emprego não se entendem, até porque a alternativa não será, certa e necessariamente, a contratação dessas pessoas por tempo indeterminado .

5. Contratos a termo de muito curta durante (art. 142º)

Ao revogar o art. 142º CT, o PL pretende acabar com uma figura que, sendo muito residual, posto que limitada a sectores muito específicos (agricultura e turismo), visa precisamente adequar este tipo de contratação a actividades “cujo ciclo inicial apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado ou de natureza estrutural que não seja possível assegurar pela estrutura permanente” (*sic* no texto da lei actual). Ou seja, de uma assentada veda-se o recurso a contratos de mais curta duração precisamente nos casos em que tal é imposto, sem alternativa viável, pela natureza dos casos a que se aplica. E estamos a falar, sobretudo, de micro ou pequenas empresas que recorrem a esta solução para fazer face a necessidades pontuais, transitórias e de muito curta duração, como por exemplo em cafés e restaurantes nas épocas balneares.

Escusado será dizer que subtrair uma solução legal existente para problemas concretos, além de incompreensível, empurra para soluções de recurso com menores garantias para os trabalhadores envolvidos.

6. Sucessão de contratos a termo (art. 143º)

O PL vem, neste ponto, fundamentalmente impor o aumento do intervalo entre contratos a termo para o mesmo posto de trabalho. É uma medida que não tem em conta a realidade.

A própria existência de um intervalo mínimo entre dois contratos a termo para o mesmo posto de trabalho - se é certo que pretende evitar abusos na eternização de contratos a termo em situações em que essa própria eternização demonstra que a necessidade de trabalho não é temporária, logo não justificando um contrato termo, mas um por tempo indeterminado - é uma medida cega e algo irrazoável.

Existindo uma fórmula genérica, contida no art. 140º/1, segundo a qual os contratos a termo só são admitidos para satisfazer necessidades temporárias de trabalho pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, a sucessão abusiva de contratos a termo - leia-se o encadeamento de

contratos a termo para situações em que exista uma necessidade permanente de trabalho - ficaria excluída por princípio e aplicação da regra geral: quando se celebrasse o segundo contrato em cadeia, o motivo já seria falso ou não admissível e o contrato sempre se converteria em contrato sem termo.

Porquê, então, insistir numa regra, que não é mais do que uma válvula-de-segurança do sistema e arbitrariamente aumentar o intervalo entre contratos? O motivo do segundo contrato passa a ser admissível ou verdadeiro por o intervalo ser mais longo? Ou o que se pretende, na realidade, é caminhar para a proibição de mais do que um contrato a termo no mesmo posto de trabalho? E como ficarão, então, acuteladas as situações em que se justifique verdadeiramente um certo encadeamento? Por exemplo, por que não deve admitir-se que um mesmo trabalhador seja sucessivamente admitido para colmatar baixas intermitentes e também sucessivas de um outro trabalhador? Ou que um trabalhador agrícola venha fazer campanhas sazonais sucessivas? Os exemplos de casos em que é razoável que se admita a sucessão de contratos com pequenos intervalos pode multiplicar-se.

7. Duração máxima dos contratos a termo e limites à sua renovação (arts. 148º e 149º)

O Pl, seguindo a lógica de outras propostas que contém, limita a duração máxima dos contratos a termo e reduz o limite do número de renovações admissível.

Se quanto à duração máxima a opção é puramente política, já que o que deveria visar-se é que, dentro de um horizonte temporal aceitável (e os actuais dois anos são mais do que razoáveis) não se contratasse a termo excepto para satisfazer necessidades temporárias de trabalho, já restringir o limite de renovações é uma opção, que o legislador de 2019 não tinha ousado, que vem bulir com a própria essência da contratação de trabalho.

As renovações nos contratos a termo justificam-se pela necessidade de ajustar a duração do contrato celebrado à evolução da tarefa ou actividade que justificou a contratação: esperando-se que uma actividade, uma empreitada, por exemplo, durasse x meses, ela prolonga-se; perspectivando-se que a doença do trabalhador que é substituído a termo se prolongasse por y meses, ela arrasta-se de modo imprevisto. Como, sem as renovações dos contratos a termo celebrados nestes casos, se pode acudir a estas necessidades?



ASM

2-7-2021